

### *Література*

1. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / Т. В. Білорус. – Ірпінь: Нац. акад. ДПС України, 2007. – 172 с.
2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія/ Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
3. Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. – К. : Центр навч. літ-ри, 2004. – 224 с
4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка(аспект эффективности) / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 312с.
5. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
6. Петюх В. М. Характеристика та ранги компетенцій з управління командами [Електронний ресурс] / В. М. Петюх, Чакалова К.О. Чакалова К.О. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . - 2014. - № 1. - С. 28-33. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/stvttp\\_2014\\_1\\_4.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/stvttp_2014_1_4.pdf)
7. Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудовим потенціалом : монографія / В. Г. Щербак. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 332 с.

УДК658.5:005.336.4:339.9

**Бриль І.В.,**

канд. екон. наук., с.н.с.,

**Брюховецький Я.С.,**

аспірант,

ІЕП НАН України, м. Київ

### **ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

1. Економічні, політичні, екологічні, соціальні та демографічні трансформації, що відбуваються в усіх промислових галузях нашої держави останнім часом, та в економіці загалом не могли оминати й соціально-трудову сферу. Розширення бази ресурсів в Україні, що направляються в ринковий оборот підприємства та приносять прибуток, має відбуватися за рахунок формування інтелектуального та людського капіталу. Їх повноцінний розвиток

сприяє збільшенню капіталізації підприємств та підвищенню їх конкурентоспроможності на вітчизняному, європейському та світових ринках.

2. Сучасні тенденції, що стосуються неформалізованих знань, навичок, норм і моральних цінностей, підтверджують – носіями даних інтелектуального капіталу підприємств є люди. Тому закріпити дані знання, їх вартість за підприємством, можна тільки утримавши людей, які в ній працюють. Безумовно, на підприємствах з великою капіталізацією, зі значним інтелектуальним капіталом необхідна нова мотивація службовців. У кінцевому рахунку, управління знаннями зводиться до управління людьми [1, с. 107-110].

3. Інтелектуальним капіталом підприємства (нематеріальним активом) є вироблений людським капіталом інтелектуальний продукт довгострокового використання, що входить до вартості підприємства збільшуючи статутний фонд без додаткових грошових вкладень, чим підвищує його капіталізацію.

4. Формування та використання інтелектуального капіталу для підвищення капіталізації підприємства потребує розробки стратегії підприємства, у якій повинні знайти відображення процеси формування та розвитку його інтелектуального капіталу, зокрема якостей людського капіталу (знання, користь знань):

виявлення освітніх потреб підприємства, співробітників, вивчення учбово-матеріальної бази;

формування та реалізація комплексних заходів з підготовки, перепідготовки та закріпленню кадрів на підприємстві;

плани з випереджальної підготовки інтелектуального, людського капіталу, повинні бути ув'язані з планами модернізації виробництва, технічного переозброєння на підприємстві;

узгодженість позицій та інтересів роботодавців, професійних навчальних закладів та служб профорієнтації та адаптації;

здійснення фінансування щодо використання та розвитку інтелектуального, людського капіталу, підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів розглядати не як витрати, а як інвестиції у розвиток

підприємства, що здатні приносити у майбутньому прибуток та підвищувати капіталізацію. В системі розвитку інтелектуального капіталу підприємств, підготовки і перепідготовки людського і інтелектуального капіталу доцільно застосовувати підходи державно-публічного партнерства.

5. Перелічені заходи з розвитку інтелектуального капіталу допоможуть українським підприємствам у виконанні Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, що було підписано Президентом України в Брюсселі 27 червня 2014 року [2; 3, с. 1-7]. Розділ IV, даної Угоди присвячений торговельним відносинам, в ньому викладено основні засади функціонування глибокої та всеохоплюючої зони вільної торгівлі (ГВЗВТ). Як основний елемент Угоди про асоціацію, ГВЗВТ створюватиме можливості для бізнесу в ЄС і в Україні, для покращення якості товарів та послуг в Україні, а також сприятиме реальній економічній модернізації та інтеграції з ЄС [4, с. 1-3; 5]. Це дасть змогу підвищити стандарти продукції, якість обслуговування громадян і посилить готовність українського бізнесу ефективно конкурувати на міжнародних ринках. Успішне виконання дій, що розглянуто в підписаній Угоді, може підвищити рівень життя населення, забезпечити розвиток людського капіталу підприємств, що підвищить їх капіталізацію та конкурентоспроможність, робочі місця з високою (європейського рівня) заробітною платнею, тим самим допоможе Україні вийти з кризи, та в цілому стабілізувати економіку і демографічну ситуацію нашої держави.

### *Література*

1. Булеєв І.П. Стратегія управління інтелектуальним капіталом підприємств: монографія / І.П. Булеєв, А.Я. Берсуцький, І.В. Брилль / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк: ДонУЕП, 2013. – 207 с.
2. Офіційний сайт Кабінету міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kmu.gov.ua>
3. Угода про асоціацію між Україною та ЄС. Ознайомлення з Угодою про Асоціацію. Передісторія. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/dokument/association\\_agreement/guide.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/dokument/association_agreement/guide.pdf)
4. Угода про асоціацію між Україною та ЄС (анотація основних розділів Угоди). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mfa.gov.ua/ua/about-ukraine/european-integration/ua-eu-association>

5. Роздуми щодо Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa-torgivlia.org.ua>

УДК 331.1

**Хусаїнов Р.В.,**

викладач,

кафедра менеджменту і маркетингу,

Київський національний лінгвістичний університет

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Для України, як і для більшості країн світу, характерні швидкі зміни макроекономічної та політичної ситуації, тому однією з найважливіших умов ефективної діяльності компаній є вміння прораховувати найближчі, середньострокові і довгострокові перспективи свого розвитку. При такому плануванні, керівництво багатьох компаній не враховує, що будь-яка компанія, незалежно від її розмірів і сфери діяльності, є не тільки техніко-економічною, а й соціальною системою. Тому багато програм з підвищення ефективності діяльності компанії, успішно сприяючи вирішенню питань, пов'язаних з фінансами, виробництвом, торгівлею і структурою управління, відчували серйозний опір з боку сформованої корпоративної культури. Все це обумовлює значення корпоративної культури як найважливішого чинника успішного розвитку і високої стійкості компанії навіть в умовах кризи.

На думку Дмитренко М.Й.: «Через зміст елементів корпоративна культура виражає відчуття загального стилю, забезпечує гнучкість, процвітання і стабільність організації» [1, с. 6].

Важливою є роль корпоративної культури в процесі навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Нівелюючи складові корпоративної культури, менеджмент компанії приречений на низьку ефективність функціонування системи навчання та підвищення кваліфікації персоналу.